

Р.Ф. Смолівик, канд. екон. наук, проф.

А.В. Фадєєв, канд. техн. наук, доц.

О.В. Коротун, ст. викл. НТУ «ХП»

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ, ПРОДУКТИВНОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ

У сучасних умовах глобалізації економічних систем першорядного значення набуває створення засобів і продуктів праці зі значним змістом інтелектуальної праці. У зв'язку із цим виникає необхідність системного підходу до розробки методів, способів, інструментарію для процесу кількісного виміру інтелектуальної праці, його продуктивності, обліку, планування, аналізу ефективності використання.

Удосконалювання процесу керування інтелектуальною працею, як і розвиток самої науки, не можна зупинити. Він безперервний. Однак у сучасних умовах він, у першу чергу, повинен проявлятися в удосконалюванні соціальних відносин, у формуванні творчої особистості. Повинен бути заснований на принципах соціально орієнтованого маркетингу, з урахуванням міжнародних тенденцій у розвитку менеджменту, до яких можна віднести: здатність працювати в колективі, уміння зважати на думку інших; комунікабельність і критичність мислення; здатність аналізувати й узагальнювати отримані дані; ініціативність, наполегливість у досягненні мети; наукову ерудицію й ін. Визнання за особистістю права приймати рішення - це є визнання суспільством її зрілості; готовності до відповідальності, як міри цієї зрілості. Творча особистість живе й творить поза графіком, поза розкладом. Вона завжди на роботі...

Звичайно, розглянута проблема соціально-психологічної особливості методів обліку праці, продуктивності, керування, як і процес підготовки фахівців в області інтелектуальної праці, безумовно, вимагає концентрації праці філософів, соціологів, економістів, фахівців в області менеджменту.

Такий інтерес до дослідження аналізованої проблеми може бути викликаний тільки соціальною потребою; він повинен бути затребуваний всім суспільством країни в цілому.

Розуміння економічної сутності інтелектуального капіталу, праці, його продуктивності, методології його виміру є основною причиною виникнення нової підсистеми бухгалтерського обліку - бухгалтерського обліку інтелектуального капіталу.

Аналіз наукових досягнень, як попередників, так і сучасних економістів показує, що розробці методології виміру людського капіталу повинне передувати однозначне визначення сутності людського капіталу. Сам же метод виміру людського капіталу, для відповідності вимогам гарного економічного виміру, повинен ґрунтуватися на основних принципах, які вже кілька сторіч використовуються в науці - бухгалтерському обліку.

Необхідність рішення всього комплексу завдань в умовах глобалізації, що формує основи ноосферно-космічної цивілізації, визначаються зміною діючої раніше парадигми «праця - земля - капітал» на нову тріаду, вихідним пунктом якої є поняття «інтелектуальний капітал - праця - цінність». Причому, необхідно виходити з того, що зазначена вище «тріада» представляє модель виникнення поняття "цінності інтелектуальної праці" і визначає правила її розподілу.

Практичний досвід країн з розвинутою ринковою економікою дозволяє зробити висновок, що вихід із кризової ситуації завжди починається з інноваційної активності, що веде до відновлення основного капіталу, розвитку засобів виробництва, росту зайнятості й платоспроможності населення країни.

Однак добре відомо, що ефективність виробництва тільки на одну третину залежить від використання інноваційних процесів, а інша його частина визначається інтелектуальним капіталом трудових ресурсів, кваліфікацією, компетентністю менеджменту. Причому, світова тенденція складається саме в тім, що їхнє значення в нарощуванні економічного потенціалу будь-якої країни постійно зростає. Таке явище можна пояснити декількома причинами.

У сучасних умовах інтеграції економічних систем головним фактором, що забезпечує ефективність суспільного виробництва, стають не засоби праці, а працівники розумової праці тому менеджмент ХХІ століття стає менеджментом інтелектуальної праці.

Справа в тому, що інтелектуальні здатності будь-якої виробничої системи мають різні властивості, одним із яких є унікальне - бути джерелом підвищення ефективності виробничої діяльності за рахунок комбінації науково-технічного, виробничого, соціального, етичного потенціалу.

Крім того, у цей час зложилася своєрідна ситуація, що вимагає обліку фактора часу в процесі використання будь-якого нововведення. У зв'язку із цим значні переваги в конкурентоспроможності, у розвитку технічного й економічного потенціалу одержує не та країна, учені якої першими зробили яке-небудь наукове відкриття, а та, котра першої застосувала його в процесі виробництва

Необхідно враховувати й той факт, що процес інтеграції інтелектуального потенціалу трудових ресурсів, виробництва, методів менеджменту буде в значній мірі залежати від їхньої здатності, швидкості адаптації до вимог, що змінюються, зовнішнього оточення, ринку.

Із цієї причини в процесі розробки стратегічних мір антикризового керування важливе значення мають не тільки інноваційні процеси, але й забезпечення їхнього менеджменту відповідної ним інтелектуальним потенціалом як у кількісному, так і якісному співвідношенні, оскільки менеджмент будь-якої організаційної структури в цих умовах повинен бути готів до рішення зовсім інших проблем, досягненню інших цілей. Причому менеджмент стає особисто відповідальним, як за результати в досягненні цілей, так і за постійний процес його подальшого вдосконалювання, придбання нових знань і навичок, методів прийняття управлінських рішень.

У зв'язку із цим працівникам інтелектуальної праці необхідно опановувати навичками, здатністю ефективного керування: здатністю управляти самим собою; мати якості лідера; мати чіткі особисті цілі й орієнтир

на постійний професійний ріст; високу здатність впливати на колектив для досягнення цілей організації; прагне до навчання своїх підлеглих; раціонально використати їхній інтелектуальний потенціал.

Однак неправильно було б думати, що кожний із зазначених вище факторів рівною мірою ставиться до конкретної ситуації. У цих умовах необхідно враховувати й фактор «перешкод», що обмежували рішення зазначених завдань для керівника будь-якого рангу: стреси, тиск із боку внутрішнього й зовнішнього оточення; ерозія традиційних цінностей, переконань; нездатність організаційних систем забезпечити всі умови для постійного процесу навчання менеджменту; постійна необхідність адаптації до умов, що змінюються, зовнішньої й внутрішнього середовища оточення.

Якщо ж при цьому виходити із принципів системного підходу до рішення зазначених завдань, то необхідно враховувати, що найважливіша властивість системи, що є переконливим проявом закону діалектики про перехід кількості в якість, - сукупність об'єктів, взаємодія яких обумовлює наявність особливих інтегрованих якостей, невластивих утворюючим її частинам (властивість емерджентності). Таке визначення характеризує неаддитивність властивостей сукупності елементів, що відбивають систему, - властивість її нелінійності.

Так, наприклад, інтелектуальні можливості цілого колективу підприємства, організації далеко не рівноцінні сумі зазначених можливостей окремих його співробітників. Крім тієї властивості їх неаддитивності не означають не тільки відсутність нових властивостей, але й, у деяких випадках, зникнення деяких властивостей, елементів, які мали місце до об'єднання їх у систему. Одним з найважливіших властивостей складної системи є її ієрархічна структура керування по функціональних, організаційних і інших ознаках, для яких характерно велика кількість взаємозв'язків. Таким чином, їхнє поводження в складній технічній системі залежить, насамперед, від їх власної внутрішньої впровадженої структури й незначно від впливу взаємодії зі складною системою. Той же самий автомобіль, як складну систему, можна аналізувати як окремі її підсистеми: підсистема двигуна, шасі, рульового керування й т.д. У той же

самий час, якщо ми розглянемо таку складну інтелектуальну систему як мозок людини, що включає цілий ряд підсистем: більші й малі півкулі, мозочок і інші елементи, і спробуємо вивчити їхнє автономне функціонування, то внаслідок їх надзвичайно тісного взаємозв'язку вивчення кожного елемента такої системи виявиться зовсім марним. З погляду класифікації систем - дана система проста. А насправді, яка вона?

О.І. Савченко, канд. екон. наук, проф., НТУ «ХПІ»

Р.О. Нестеренко, ст. викладач, НТУ «ХПІ»

КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ПРИ ФОРМУВАННІ ЕКОСИСТЕМИ ІННОВАЦІЙ

Сьогодні активне конкурентне середовище вимагає від підприємств прискорення інноваційної діяльності, а однією з найпотужніших рушійних сил розвитку цивілізації стає творча діяльність людини. У сучасних умовах ефективність економіки, науково-технічний рівень виробництва, соціально-економічний прогрес залежать від обсягу накопичених суспільством знань та ефективності використання інтелектуальних ресурсів.

У світовій економіці відбувається постійне зростання важливості і впливу інновацій. Інтенсифікація НТП і тенденції, властиві сучасному етапу економічного розвитку, свідчать про те, що інноваційний тип розвитку буде визначальним, а економіка, відповідно, стає по своїй суті все більш інноваційною. Тому в сучасних умовах конкурентоспроможною може бути тільки інноваційна, тобто наукомістка, високотехнологічна економіка. Така економіка потребує розвитку інноваційної або підприємницької екосистеми, яка повинна складатися з чотирьох основних компонентів: ідей, підприємницького досвіду, джерел фінансування та спільноти, яка об'єднує їх в єдине ціле.